



# Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine qualitative Befragung zu Wünschen und Erfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung

Dr. Regina Weißmann & Prof. Dr. Joachim Thomas  
Professur für psychologische Diagnostik und  
Interventionpsychologie

BBFK 2022 – Papersession II P12



# Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt



Sven bei seiner Tätigkeit im Rewe-Markt

Das Einverständnis zur Veröffentlichung von Foto und Zitat wurde eingeholt

## Ein Fallbeispiel:

„Seit 2017 bin ich bei Rewe tätig, seit dem 6.2.2017. Habe dann einen ausgelagerten Arbeitsplatz gehabt, zwei Jahre. Und 2019 bin ich das Budget für Arbeit gegangen. Am 31.12. habe ich dann gewechselt. Von 2019 zum 1.1. zum richtigen Außenarbeitsplatz.“



# Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

## Ein Fallbeispiel:

„Ja, ich fange morgens um sechs an. Beginne mit Leergutannahme, ich habe drei Pfandautomaten, die ich betreue. Meine Aufgabenbereiche sind in dem Bereich dafür zu sorgen, dass die einwandfrei funktionieren. Wenn das defekt ist, dass ich mit dem Techniker telefoniere. [...] Ich habe dann noch Nebentätigkeiten in diesem Rewe Markt. Ich bin für Gas zuständig, was wir verkaufen. Dann SodaStream Gas, was wir zur Post bringen. Ich verwalte alles, was Gaskartuschen, Gasflaschen und Luftballonstation mit Gas, alles das, was mit Gas zu tun hat, das bestelle ich. Sorge dafür, dass die Kollegen gut ausgestattet sind an den Kassen. Das ist meine zweite Tätigkeit. Dann Vorziehen im Markt. Das heißt die Grundregale vorziehen. Das heißt, dass die Ware immer schon auf der Kante steht. Dass das gut aussieht. MHD-Kontrolle. Und in den ganzen Abteilungen zu unterstützen, wo gerade Bedarf ist.“



# UN-Behindertenrechtskonvention

## Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

- „gleichberechtigte[s] Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit
- „Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurden“
- „Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“
- „Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt“

# Ausgangssituation

- **2020:** 320.000 werkstattbeschäftigte Menschen mit Behinderung in den WfbM in Deutschland (im Vergleich: **2018:** rund 300.000) (*BAG WfbM, 2021*)
- Anstieg von 60% in den Jahren **2000 bis 2018** (*BAGWfbM, 2019*)
- Rund **75 %** Menschen mit geistiger Behinderung (*BAGWfbM, 2019*)

Anteil der Werkstattbeschäftigten mit bestimm  
Behinderungsarten zum 01.01.2018

geistige Behinderung:	75,55 %
psychische Behinderung:	20,97 %
körperliche Behinderungen:	3,48 %

- Übergangsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: **weniger als 1%** (*Kempe 2018*)



# Programme zur Förderung des Übergangs

## Beispiel: Budget für Arbeit (im Rahmen des BTHG)

Ermöglichung einer Beschäftigung für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt als Alternative zur Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und zur Bestreitung des Lebensunterhalts durch ein eigenes Einkommen

Lohnkostenzuschuss an  
den Arbeitgeber

Bis zu 75% des  
regelmäßigen  
Arbeitsentgelts, jedoch  
max. 1246 €

Betreuungsleistungen für  
Menschen mit Behinderung

Anleitung und Begleitung  
am Arbeitsplatz, z.B. durch  
eine persönliche Assistenz



# Barrieren im Übergang

WfbM

- Professionelle Beschützerrolle
- Leistungsträger

Menschen mit  
Behinderung

- Defizitbewusstsein
- Hohes Sicherheitsbedürfnis

Arbeitgeber

- Vorbehalte
- Keine Ideen für Arbeitsplätze

Informationsdefizite



# Fragestellung und Zielsetzung

**Welche Ansätze sind notwendig, damit der Übergang für Menschen mit (geistiger) Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt häufiger und nachhaltiger gelingt?**



Die Perspektive der Menschen mit (geistiger) Behinderung selbst hat bisher nur in wenige Studien Eingang gefunden

*(Pualto et al., 2016)*



**Erfassung der Perspektive der eigentlichen Zielgruppe:  
Welche Wünsche und Erfahrungen haben Menschen mit (geistiger) Behinderung bzgl. eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?**





KATHOLISCHE UNIVERSITÄT  
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

# Projekt: BfA Gelingt!

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

## Beteiligte Partner



**Professur für psychologische  
Diagnostik und  
Interventionpsychologie**  
Prof. Dr. Joachim Thomas

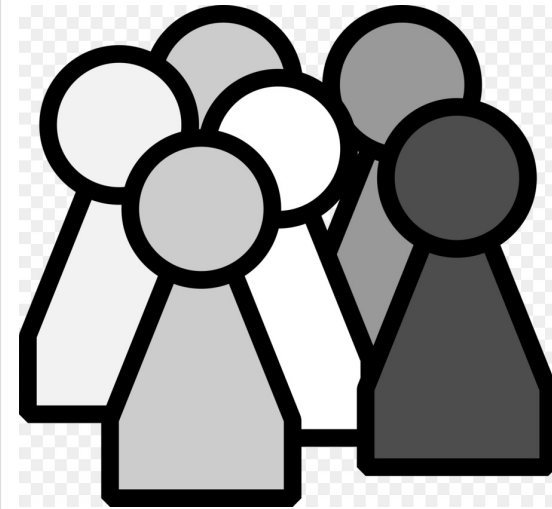
**Professur Erziehungswissenschaft  
mit dem Schwerpunkt  
Geistigbehindertenpädagogik**  
Prof. Dr. Reinhilde Stöppler



BFW Bad Wildbad, BBW Rummelsberg, Josefsheim Bigge, Heinrich-Haus Neuwied

# Stichprobe

- $N = 31$  **Werkstattbeschäftigte** mit geistiger Behinderung
- **Alter:** zwischen 21 und 54 Jahren
- **Erfahrung** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Außenarbeitsplatz: ca. 50 %
- **Geschlecht:** 75 % männlich, 25% weiblich
- **Beschäftigungsdauer** in der WfbM in Jahren:  $M = 12,9$  (Min=1;6 und Max = 40,1)
- **Dauer** der Interviews: 12 – 35 Minuten



# Interviews

## **Leitfadengestützte Interviews zum Schwerpunktthema:**

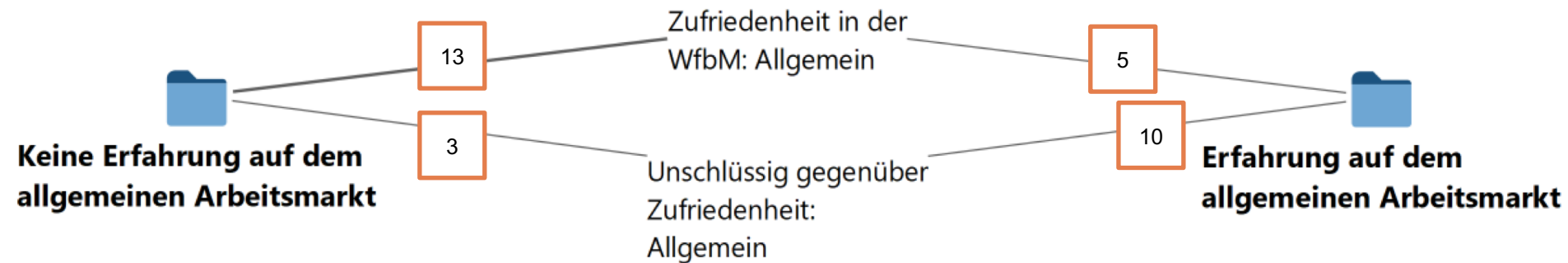
Wünsche und Erfahrungen bzgl. einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt:

- Tätigkeiten in der WfbM
- Soziale Beziehungen
- Stärken und Schwächen
- Berufliche Interessen
- Veränderungen beim Übergang
- Unterstützung
- Finanzielle Aspekte



# Ergebnisse

## Zufriedenheit / Unzufriedenheit in der Werkstatt



### Zufriedenheit

- Passende Aufgabe
- Keine Überforderung
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Soziale Eingebundenheit

### Unzufriedenheit

- Ungerecht empfundene Entlohnung
- Monotonie der Tätigkeiten
- Lautstärke
- Wunsch nach Tätigkeit, die in WfbM nicht möglich ist
- Arbeitsleistung der Kollegen



## Ergebnisse

[...] dass I halt Lob kriege, weil I ordentlich mei Arbeit mache“

,dass ich net als Looser abgestellt werde, wenn ich nix Gscheits kann“

“dass die mich brauchen und des sagen, weil ich mach doch a gute Qualität, also des da (zeigt auf Ware) hab ich komplett alles alleine eingepackt“

→ Anerkennung erhalten und diese durch die eigene Arbeit auch verdienen



## Ergebnisse

„dann sind die so komisch worden [...] Und des war halt schlechter für mich, innerlich.“

„Am Anfang nicht so, aber mittendrin habe sie mich etwas gemobbt im Lager“

„dass man einfach zusammenhelfen tut gegenseitig“

„Und...dass die mich so nehmen...so nehmen wie ich bin“

→ Soziale Eingebundenheit und ein gutes Verhältnis zu den Kollegen



## Ergebnisse

„Genau, und was ich echt gut kann ist mit Leuten umgehen“

„Ja wenn man so Blumensträuße zamstellen kann, das find ich immer so schön, so dekorieren des mag ich gern“

„Ich möchte halt gern draußen arbeiten, Ja da ist's sehr abwechslungsreich. Man verschiedene Aufgaben und (-) ist halt sehr flexibel in der Arbeit.“

→ Interesse an der Tätigkeit und Passung zu den eigenen Fähigkeiten



## Ergebnisse

„Dass die mir halt auch helfen, dass ich eine Firma finde und beim Bewerben“

„Der hat mich krankgemeldet ohne mein Wissen und der Chef hat gesagt ich soll ins Büro kommen. So einen können sie net gebrauchen, wo der Stiefvater anruft und der net selber reden kann.“

„Wenn es da Probleme gibt, dann ist die Lebenshilfe auch da. Die haben mir dann zugehört“

→ Unterstützung durch das soziale Umfeld und die WfbM-Mitarbeiter





## Ergebnisse

„Dass der Chef oder die Angestellte mir des nochmal dann ordentlich zeigt wie des geht“

„dass man offen drüber sprechen kann, wenn man was net versteht.“

„dass man halt auch keine Angst haben muss wenn man mal was frägt.“

“Am Anfang wars halt schwierig für mich. Aber da kriegte ich dann Unterstützung von K. Seitdem ist es dann gegangen.“

→ Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte bei der Einarbeitung



# Implikationen

Anerkennung - Leistung

Einarbeitung - Begleitung

Soziale Eingebundenheit

Berufliche Interessen

Unterstützung soziales  
Umfeld

Institutionelle  
Unterstützung

Identifikation von Arbeitsplätzen: Job-  
Carving Prozesse  
Begleitung von Unternehmen: Change-  
Management  
Training von Führungskräften

Selbstbestimmter Entscheidungsprozess  
Nicht allg. AM um jeden Preis  
Berufliche Wertvorstellungen und  
Rahmenbedingungen

Gezielte Vorbereitungssettings  
Kompetenzbilanzierung  
Elternarbeit  
Personenzentrierte Begleitung



# Weiterführung

## Beratungskonzepte



## Verschiedene Ebenen:

- 1) Information
- 2) Hintergrundinformation
- 3) Wissenschaftliche / analytische Ebene



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**Kontakt:**

Dr. Regina Weißmann

[regina.weissmann@ku.de](mailto:regina.weissmann@ku.de)

